WINTER

1993

# SHARING THE LOAD

Communications

Canadä

## DOC Holds a Second Annual Women's Conference

n January 1991, Barbara Bloor, Assistant Deputy Minister Corporate Manwomen's conference, bringing women and men together to air their concerns and express their them. Based on the success of this conference, an action committee was established to come up with specific recommendasecond conference that would focus on solutions through partnerships. From this recommendation was born the "Sharing the Load- Finding a Balvent co-chaired by Donna

Ward of the Government Tele-Leonard Eichel of the Department's International Relations Branch.

With over 220 women and men on hand, the conference succeeded in doubling the attendance of last year's event. The turnout didn't surprise the co-chairs. According to Ward, "This overwhelming interest stems from the inspiration of those who are searching to find their own balance" in the workplace and in their personal

"Why was a man selected to cochair a women's conference? asked co-chair Leonard Eichel "Like so many of you, I share with my spouse a responsibility



for a household and a child." nership and shared responsibility are indeed the way of the future. Eichel noted that the Department of Communications is changing because so many conference demanded "that it begin to address some of the exist in our workplace.

Special guests at the conference included keynote speaker Doris
Anderson and panelists Glenda Simms, Georgina Wyman and Suzanne Robinson.

The conference participants, men and women, were enthusispectrum of participation, from many viewpoints to bear in question - how to find a bal-



## The Action

#### SOLUTIONS IN PARTNERSHIP

"Progress on women's issues and progress on people issues is today." said Elisabeth Châtillon, chair of the action commit-tee. She began by thanking Barbara Bloor and Anne Marie Giannetti for their

CONTENT	s
DOC Holds a Second Annual Women's Conference	1
Reaching out from the Regions	1
Action Committee Report	1
Keynote Address by Doris Anderson	3
Partnership in Creating a Better Workplace	5
Modern Alternatives to the Traditional Office	6
Can you see a Difference?	8
Employees Sound Off	8

## Reaching Out from the Regions

inger Stones, Director of Management Services the first British Columbia Yukon Region Women's Conference. Organized by the Regional Director General for Linda Johnson, it was held September 30, 1992. Five of the 59 attendees were men. People from five district offices particiincluded reports on last year's on women in the public service and in the Department of Communications, information on programs available to employees, like the ombudsman's

After lunch, the participants took part in workshops by developing some wide-ranging tions. Although a few ideas issues, most applied equally to The recommendations outlined below will be considered by the implementation. By this time next year many of these recom-

#### KEEPING JOBS INTERESTING

Management should investigate and encourage opportunities for making all jobs, particularly those in administrative support categories, more interesting and fulfilling. Job-sharing, jobing work fresh and interesting. Employees in a region or district office could go to another office for a predetermined amount of time, not only expanding their experience, but also exposing them to other issues. These assignments

#### The Action Committee Report (continued)

Following the recommendations brought forth at last year's conference, a committee representing all sectors of the Department was asked to provide solutions that would be found in partnership. Senior management subsequently approved the committee's action plan and agreed to hire a consultant to work with the Department to implement of the following recommendations.

#### 1. Internal Communications

- \* Indicates those actions which have been completed or are in progress
- 1.1\* In order to improve the discinnation of information, a Department of Communications services guide was commissioned by the Material Management Branch. By July 1992, the guide was available in the departmental telephone directory. Plans are underway to make it available electronically.
- 1.2 A new orientation program is being developed by Human Resources. The program will include a trial buddy system that is sheduled to begin in the fall of 1993.
- 1.3° More training in interpersonal communications is needed. All management courses should include training on women's issues and how to prevent subtle forms of genderbased discrimination in the 
  workplace. The new middle 
  managers course and the updated supervisors course, which 
  are both mandatory, have a 
  module on communications, 
  managing diversity and employment equity.
- 1.4° All managers should hold regular staff meetings. These meetings should include support staff, who represent an important link in the communication chain. Support staff should also be encouraged to attend directors' and director generals' meetings on a rotational basis.

Support staff should be encouraged to hold their own meeting to discuss common problems and solutions.

1.5° The Department has introduced the "Sponsorship Program for the Next Generation", a program launched by Communications Policy sector when it sponsored the attendance of three junior-level women at the Inaugural Dinner for Canadian Women in Radio and Television, held in Toronto in 1991. Each sector should be asked to sponsor two support staff or junior officers per fiscal year to participate in this program.

#### 2. People Management

- 2.1 Flexible hours should be encouraged and every request which is denied could be brought to the ADM's or Regional Executive Directors' attention for review
- 2.2\* To encourage flexibility in working arrangements (not flex hours per se), E-mail and other services could be made available to employees using a modem and portable computers borrowed from the Denartment.
- 2.3 In accordance with current policy, overtime should be approved in advance in the event of extraordinary work requirements and compensated appropriately. Extended hours should only be permitted when absolutely necessary.
- 2.4° The International Comparative Policy unit is conducting a comparative study of workplace arrangements in different countries. The study will focus on opportunities and arrangements to facilitate women's involvement in the workforce.
- 2.5 The Corporate Review Branch would be asked to undertake an exhaustive "work habits" study examining the question of overtime, number of people doing overtime, numbers paid and amount of compensatory time taken, etc.

- 2.6 Succession planning is essential for optimum use of human resources. According to the report Beneath the Veneath the theore, women, particularly at the middle and senior levels, are leaving the government in large numbers. All employees should be encouraged to clearly indicate their career aspirations on their performance review and employee appraisal report.
- 2.7\* A committee has been established in the Department to study the performance review and employee appraisal policy, philosophy and process and will report its findings and recommendations to the Department in the spring.
- 2.8 Director generals should be encouraged to hold bi-annual meetings with their directors to assess the career aspirations of each employee in the branch as identified in their appraisal forms.
- 2.9° The Human Resouces Branch represented the Department on the Daycare Steering Committee, which included seven other departments studying the establishment of a joint facility in Ottawa. This initiative was not pursued since daycare would not be affordable nor on-site and grants for subsidies have been frozen in Ontation. A private firm, Corporate Health Services, provides free confidential referral services relating to child and elder care. In June 1992, a brochure was sent to all employees advertising these services.
- 2.10° The Research and Spectrum sector has established a corporate sponsorship program to encourage under-represented employment equity groups undertaking university studies in communications engineering.
- 2.11 Employees should be made aware of the benefits, such as paternity leave and leave for family-related responsibilities, offered in the public service.
- 2.12° Women should be encouraged to report sexist and other forms of discriminatory behaviour, to enable management to take corrective action. In response, ProPsych Inc., an independent consultant, has been hired to provide a 24-hour ombudsman service.

- 3. STEREOTYPING AND BLOCKAGE
- 3.1 The Human Resource Development Committee of the Communications Policy sector has piloted a project where a member of a support team is paired with a junior officer (for example, in policy or administration) for six months or more to learn new duties and develop new skills.
- 3.2 The three-day training allotment should be viewed as a minimum entitlement for all employees in 1992-93. Training opportunities should be available to update technical and managerial skills.
- 3.3 Human Resources currently offers courses in career development (e.g., résumé writing, assertivenes training, strategic career planning). A course is also offered on how to deal with performance appraisals.
- 3.4 The Department will facilitate intradepartmental assignments for interested employees
- 3.5 A new automated training information system (TIS) in the Human Resources Branch provides timely and accurate training information to managers.

#### 4. Barriers to Women in Non-Traditional Occupations

- 4.1\* An exit interview program was introduced in July 1992 for all employees. The Corporate Review Branch will collect data from the program, analyze the information and evaluate its effectiveness.
- 4.2° In April 1992, fifteen women in non-traditional occupations attended a four-day course designed to develop their assertiveness and communications skills to cope with problems in the workplace. The Research and Spectrum sector will offer similar courses to their employees.
- 4.3° Along with the Canadian Women in Radio and Television organization, the Department co-sponsored two dinners, one in June 1991 at the Aylmer Club, the other, a year later, at the National Arts Centre. The events provided excellent networking opportunities for both women and men.

(Continued on page 7)



Élisabeth Châtillon delivers results of Action Committee Report

#### Reaching Out from the Regions (continued)

could be facilitated by employees hosting other employees in their homes, or house swapping.

Management should also encourage efforts to make the office a pleasant place to work by introducing humor into the workplace. Employees are encouraged to suggest changes in their duties to make their jobs more effective or more enjoyable. As was recommended in the departmental action plan, a need was seen in establishing more bridging positions and employee matching opportunities.

#### CAREER OPPORTUNITIES IN DOC AND THE PUBLIC SERVICE

Information and career advice should be made more widely available for developmental training opportunities, e.g., the developmental assignment, management traine and career development programs. Support systems such as peer coaching, mentoring and a "buddy" system for new employees need to be established. Employees are encouraged to get involved in networking opportunities, formal or otherwise

Attendance at branch-level staff meetings should be opened up to allow others the opportunity to become aware of various departmental roles and responsibilities. Besides alternating between the various staff meetings, employees could also attend senior-level meetings. Regular staff meetings will provide people with the opportunity to speak in group settings. Employees should also be made aware that committee work can add another dimension to their experience, helping to broaden their knowledge.

#### BALANCING WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES

Obtaining a higher position often requires more education. Management is becoming more receptive to alternative work arrangements to accomodate educational needs. Time for formal educational training during work hours should be increased.

Information resources available in the regional office ought to be placed in a library. These resources should focus on stress management and counselling services.

A balanced and healthy lifestyle is necessary for a successful employee. However, the lunch break often does not provide enough time for a workout at the gym. Although an on-site exercise facility would be ideal, flexible hours should also be discussed with managers.

#### ETHNIC AND CULTURAL DIVERSITY IN THE WORKPLACE

In the British Columbia/Yukon Region, with an ethnically diverse workforce, employees whose first language is neither English nor French feel at a disadvantage for career advancement. They also feel some anxiety when participating in meetings with other regions or with headquarters. More training and opportunities to use both official languages would increase confidence and essential language skills. Teambuilding workshops could creat a common forum where differences between employees, whether cultural or gender related, can be discussed in a constructive manner.

The term "support staff" tends to downplay the important work being done by this group of employees. The term should be changed to "administrative staff".

Finally, in order to encourage more open communication and gender awareness between men and women, more men will be encouraged to attend next year's regional conference.

Ginger Stones reports on the British Columbia/ Yukon regional conference





# Doris Anderson Presses Ahead in the "Unfinished Revolution"

he keynote address of the conference was given by Doris Anderson, past president of the Canadian Status of Women. Currently Chancellor of the University of Anderson is recognized for her tireless commitment to the women's movement. A former editor of Châtelaine magazine, now writing a column for The Toronto Star, she is also the author of three novels. Her fourth book, The Unfinished Revolution, is an appraisal of the women's movement over the last two decades.

Anderson was impressed with the work being done in the Department of Communications. She felt that the title of the conference "Sharing the Load-Finding a Balance" was an excellent one because it expresses a vision of a better workplace and society. She spoke passionately about human issues which affect our society, and shared many personal ancedotes.

According to Anderson, women have made great strides in the workplace but there still remains a long road ahead. In 1976, 24 percent of women in management were confined to supervision of personnel maters and secretarial positions. Today, almost 40 percent of women are in middle management. In the top echelons.

however, progress is still slow, with women representing only three percent of senior management. These figures are rather stark. In the political arena, Anderson advocates the legislation of proportional representation within government structures, as our European counterparts have done, in order to correct under-representation. Canadian women are serious about their careers and dedicated to getting ahead. One quarter of all MBAs are women, but 'they know the odds and don't expect things to fall in their lass."

A common pattern for women, says Anderson, is to postpone marriage untill her mid-thirties. For women, early marriage often becomes a barrier to promotion. For men, marriage enhances the chances for advancement because it bestows an aura of stability and responsibility. Because of these perceptions, one half of femse executives choose not to marry or have a family, compared to 95 percent of male executives who do.

In the book Breaking the Glass Ceiling, a study was made of 76 top women executives. In the final analysis no differences were found between the sexes in terms of ability or performance.

Says Anderson of the study. "Women were found to be capable leaders, able to influence either sex, just as good at motivating employees, capable of analyzing complex problems, analyzing complex problems, verbally effective, and yet they weren't making the same progress. The only difference was perception. Women had to meet higher standards. To achieve the same level, they had to outperform. They had to take risks men weren't expected to take. In other words, they were given jobs that were clearly more difficult."

Women are expected to be tough and competitive and still remain "feminine". Even after

(Continued on page 4

#### Doris Anderson (continued)

nate. But when they contemthey invariably think of a per-

"One of the biggest barriers for



Donna Ward and Leonard Eichel with keynote speaker Doris Anderson (centre)

usual avenues of the power lunch or golf clubs. Time conby overtime work. Our work institutions will have to be

agement groups are losing some can see they're not going to is too high, or there's a glass ceiling in that organization which they can't penetrate. And it's not a case of burning Having learned a number of business skills, women are leaving the public service and opening their own businesses The Federal Business Development Bank released figures women were 172 percent higher than 15 years ago, compared to a 50 percent increase in business starts for men.

management, with its dog-eatity, is not working well when such as Japan or Germany. In many parts of Europe, there is growing co-operation between seems that a more co-operative

American business, described

tive corporations were those employees were saying. The author called this the "feminization of management". It's a style of management that works! The operative word is

North American attitudes towards child rearing are another area of concern for Anderson. "We treat child bearing as a personal whim and responsibility of individual mothers. We actively punish women, both financially and in ral, very necessary, and desired role. Maternity leave benefits aren't even offered to all worktheir vacations to give birth.

"We hear a great deal about multi-national world. But the countries that compete the best are countries that look after their people. It's cost-effective. particularly in the early stages, it's a much more sensible. tional strategy. If we don't do it, we end up paying 30 years later for a child who's too poor. nutritionally deficient, dropped nent is 10 times more violent society are escalating. It's actually more costly to build jails and implement drug en-

"The workplace must change. Instead of a division between make the distinction between workers without children and workers with children. Workers with children must be given parental leave, shorter worksick children. There is no from nine to five every day. parents more time at home. including longer hours some days and fewer hours on other days." (Quoted from The Unfin-

It is increasingly clear that the revolution is unfinished, bemust participate in reshaping workplace issues while continuing to try and solve human issues. We must co-operate in reshaping our attitudes. Dialogue is of paramount importance if we're to address problems in the workplace and, on a larger scale, problems in our society as a whole.

"What women, have been attempting to do is to create a

the workplace because a differmen." We have to work toone is happy on the treadmill, working 12 hours a day. Shar-ing the load will provide a much

### New Committee

The National Advisory Committee on Women's Issues, established in De-cember 1992 and co-chaired by Paul Racine, Assistant Deputy Minister Communica-tions Policy and Barbara Bloor, Assistant Deputy Minister Corporate Management, will act as a communications channel for women Committee is made up of representatives from each sector and region, as well as a representative from the Government Telecommunications Agency, the Communications Research Centre, the Institute, and the office of the Minister of Communications.

National Advisory Committee on Women's Issues

Barbara Bloor 990-4631 Paul Racine 993-4393 Élisabeth Châtillon 990-4225 Stephanie Perrin 990-4237 Elizabeth Gilhooly 990-1713 Frica Claus Donna Chernecki 990-4664 990-8983 Marilyn Matte 998-2533 990-6776 990-4677 Judy Logan 998-3721 Christiane Chasle 990-2334 Dorothy Franklin 990-7558 Louise Lappa Anne Marie Giannetti 990-4518 Hélène Plante 998-4075 Viviane Farmer 990-4119 Nissar Ahmed 990-4799 Ted Bairstow 990-8725 Anne Séguin Gaston Blais 991-5727 Lorraine Larivière (514) 283-8480 Nicola Fletcher (604) 666-5428 Sylvie Peltier (604) 666-7387 Marilyne Delaquis (204) 984-4878 Carrie Brooks-Joiner (416) 639-3238 Marthe Saulnier (506) 851-6522 Adam Ostry 990-4874 Suzanne Gervais 000-4531 Nicole Cyr 990-4549 Francine Gallo

#### Conference participants had many questions.



In Search of Excellence, a book

### Partnership in Creating a Better Workplace

#### Welcome to the Boardroom

pointed by the Prime Minister as President of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, Glenda Simms is a founding member of the National Organization of Immigrant and Visible Minorities of Canada. She has had a long-standing involvement with women, racial minorities, abortiginal peoples and community issues. Simms is currently working on a book which will examine racism and sexism in Canada.

In her opening remarks, Simms told of her first teaching job in Canada in 1966 at an Indian

SHARING THE LOAD

SHARING THE

From left to right: Georgina Wyman, Glenda Simms and Suzanne Robinson

community in northern Alberta where they had never seen a black person. Having never been in contact with Canadia aboriginal peoples herself, Simms caused quite a sensation. She was asked whether the set was Indian or half-breed. "That question remained this take it will be a sensation of the sense of t

Partnership, in her view, "must reflect the changing face of Canada," which means the cooperation of all races. One thing is certain: "The face of Canada will never be the same again." Simms cautioned that the Department must be aware that it too must reflect this change.

Due to the social, economic and political climate in this country, a backlash threatens any kind of progress on issues concerning women, minorities, aboriginal peoples, the disabled, and gays and lesbians. "One of the things I hear is that there's reverse discrimination, and that the endangered species is

the white male. Concerned because I wouldn't want any species to be endangered, I did a bit of a reality check. I looked at the House of Commons, the Senate, the ministers, the deputy ministers, the directors, the banks, the universities, all the major institutions, and let me assure the white man, you're not an endangered species." Simms went on to say that "in order to have true partnership, we have to change our institutions and the board-rooms of the nation."

Often the kind of woman allowed into the executive suite is the one that fits the traditional corporate elite image. These women come from the right families, attend the right schools and play the right sports. "But how can we begin to have a partnership if minorities aren't able to fit into this image of the boardroom? Minorities will come with a different view of the world and a whole different assentic." The corporate image, as we know it, must change as a consequence.

Simms stressed the need for diversity, which means opening up the boardrooms and our minds to other ways of thinking. 'If women don't take up this challenge, even when women become managers, they won't know how to share space with other women who aren't like themselves. They'll create their own circle and call that partnership. But it's not partnership, it incestuous management. And out of that cannot come creativity. 'Choosing the easy road will not help. We need to build a critical mass of enlightened citizens in order to truly effect change.

Simms spoke about her role as the President of the Advisory Council on the Status of Women and coming into what she called a "lily white" organization. The fact that there were so few minorities sends a negative signal to the community because this does not mirror the image of Canadian women. In order to be truly representative, we need to reflect the community. Diversity brings more authenticity to research while drawing from many different perspectives.

"In the final analysis, if we've to build partnership in this country, it must be partnership for change, partnership for development — economically, politically and socially. If ever a country needed partnership for development, this is it."



THE BUSINESS OF BEING A WOMAN

Senior vice-president, for international management at Bata Ltd. Georgina Wyman is responsible for all aspects of international management, including organizational development and corporate communications. Prior to Bata, Wyman had an illustrious career with the public service in a variety of positions, most notably as Deputy Minister of Supply and Services Canada.

Approaching from an economic and business perspective, Wyman shared her personal perceptions about how far women have come. She also noted how some things had not changed. 'In 1975, a group of us were asked by the Deputy Minister of Indian and Northern Affairs to hold a conference for National Women's Year in order to sensitize employees about issues affecting women, and to make recommendations. Sound familiar?"

Although very idealistic when she opened the first co-op day care centre in Ottawa's Glebel area 20 years ago, Wyman feels more realistic today. "It will take several generations to make any fundamental attitudinal shifts. We've seen significant growth in awareness about issues affecting women. But the private sector is still behind the public sector, which actually hash't made as much progress as people would like to think."

The marketplace has created a lot of pressure, since women represent an increasingly larger proportion of the consumer population. Instead of buying into story present to become aggressive consumers as they define themselves. Because women represent their main audience, advertisers have become more sensitive to the needs of women, of their female employees and the female population as a whole. The image of the thin, helpless model is slowly dying off because it clearly does not represent amajority of women, says Wyman.

(Continued on page 6

#### Partnership (Continued)

Relatively new in North America is the "Quality Improvement Movement," which means designing quality into a product rather than "inspecting it in "later. The team approach, which is a by-product of the movement, optimizes people's individual contributions to the process. There is a need to create this environment universally in order to empower people so they can make an even greater contribution.

#### IF YOU DON'T ASK, YOU DON'T GET

Suzanne Robinson is owner and partner of Gilpin Robinson Inc., an Ottawa-based consulting firm that works with management on issues such as organizational development, team building, problem solving and skill development. Robinson is well known for her work with women managers in the public and private sector.

In her presentation, Robinson delved into what creates a healthy partnership from a psychotherapeutic point of view. She stated that "in order for partnerships to work well, they must be healthy, functional and based on good self-esteem. And self-esteem itself comes from past events in our lives. It comes from conclusions we've drawn about ourselves, other people and the world. These belief systems drive our thinking, feeling and behaviour."

We all hold a personal responsibility for building up and enhancing our own self-esteem and managing ourselves in order to bring about change. We need to take responsibility for our thoughts, feelings and behaviours. We have a choice in how we respond to events, whether those events are external or internal or internal or internal or internal we are responsible for our feelings. In a limited-option situation, an individual can always make an attitude adjustment.

"People have to exercise the right to ask for what they want." As the old adage goes, if you don't ask, you don't get.

In the case of low self-esteem, we often begin by discounting ourselves and other people. "If you don't believe you have a chance against the system, you lie down and die. If you believe the way is to please other people, you're in trouble because you probably won't get what you want. If you feel you have to be perfect, you're also in trouble because you'll never act." Robinson spoke of the popular misconception that an organization owes us something. The organization does owe us an opportunity to make the greatest contribution we reapable of offering and the employee is expected to deliver the product or service.

Robinson stressed the importance of a support system in our careers and in our personal lives. "We must work on relationships which enhance our vision of what we want to do in our own lives."





Workshop panelists discuss technological and social ramifications of teleworking

# Modern Alternatives to the Traditional Office

with the advent of modern office technologies, the "electronic cottage" of Alvin Toffler's The Third Wave is now a reality. And thanks to a departmental pilot project, teleworking is getting closer to all our homes. Telework substitutes transportation for a telecommunications link between office and worker. The concept existed since the 1970s but has only become more prevalent in the last five years due to advanced technologies and the changing attitudes of corporate management.

Working in tandem with the Treasury Board, the Department of Communications is conducting research, providing guidelines and making recommendations for current and future uses of technology, telecommunications, office automation and teleworking.

#### TELEWORKING

During a workshop session which was part of the Sharing the Load conference, Michel Gigault introduced the basic concepts, pros and cons of teleworking. Essentially, there are three kinds of telework: individuals working at home, individuals from different departments working at a telework centre in their geographical area, and whole branchs or sections of a department working in satellite offices.

Teleworking typically benefits information workers, professionals, managers, analysts and clerks. On the psychological side, it's best suited for those who are self-motivated, goal-oriented and autonomy.

The chief advantage of teleworking is that it cuts out commuting time. In busy urban areas like Toronto, people can spend as much as three hours in transit from the home to the office.

Teleworking allows people to follow their own "rhythms" to schedule their daily work. And office can take up as much as 30 percent of people's time teleworking may actually increase productivity. Teleworking may also mean savings and longer-term savings in clothing costs. The "latch-key kid" may be a phenomenon of the past, because teleworking permits parents to be at home school. Additionally, telework allows people with disabilities to function more easily, and can also permit relocated employees to keep their jobs.

Potential disadvantages include feelings of isolation for the teleworking employee, increased electricity and heating costs for the home and the security problems associated with working on classified documents outside the regular office environment. Insurance matters may also pose problems for the employee and the employer.

#### POLICY

Dan Rainboth, of the Human Resources Branch, chairs the Department's teleworking advisory group. Rainboth was on hand to discuss Treasury? Board's three-year pilot project on teleworking. Under this project, departments would allow employees under certain conditions to work in locations other than the office. Approvals would be granted on the merits would be granted on the merits

#### Alternatives (Continued)

to management review of stipulated conditions.

Each teleworking request must meet the following criteria: it must be operationally feasible, it should cost no more than work done at the office and it should cause no loss of productivity. Teleworking requests can only be initiated by employees; however the arrangement may be terminated by either employee or employer with proper notice.

Departments will ensure that all employees understand the policy and consult with their bargaining unit regarding working hours, safety and terms of collective agreements. The Treasury Board policy requires that departments supply equipment needed to perform the work, and employees agree to use it only for work-related puposes. Finally, departments must maintain records on all teleworking contracts and be able to demonstrate compliance with the policy.

#### OFF-SITE WORK LOCATION

David Lyon, Regional Executive Director for Ontario, reported on the off-site work location project being implemented in Burlington. The project sprang from a need to reduce the very high attrition, and corresponding hiring and training costs resulting from

The project, as approved, includes up to three off-site work locations, the initial "pilot" location in Burlington, the first "permanent" site to the north or east of Toronto in one year's time and a third site scheduled for early 1995. Participation is voluntary, and is open to all individuals. Approximately 29 people are expected to call the Burlington site "home" and are given the choice of working full time in Burlington, or splitting their time between Burlington and the Toronto office.

#### CHANGING DYNAMICS IN THE HOME AND OFFICE

Another pannelist, Barbara Bova, Director of Trademarks and Patents at the Department of Consumer and Corporate Affairs, discussed her vision of teleworking. Bova forsees a time when departmental employees would be able to work anywhere in Canada. With changing demographics, working from home is becoming all the more important, as Canadans spend roughly 17 years bringing up their children and then another 18 years engaged in some form of eldercare for our parents.

Away from the typical office, where interruptions cut into productive time, teleworking actually improves individual control of work. And by demonstrating trust in an employee, a good relationship is built be may lead to an increase in productivity. On the down side, many employees feel that their will decrease if they are less visible. Personal isolation may be something they can deal with comfortably, but not at the risk of cutting off their career prospects.

#### PERSONAL STORIES

Pierre Rondeau is a Government of Canada employee currently working under a telework arrangement. Rondeau added his personal experience to the panel discussion. He estimated saving roughly \$350 per month in transportation, meals and clothing costs. For working parents, he pointed out, these savings could be continue a career rather than take a leave of absence for financial reasons alone. He felt the switch from fast foods to teleworking was a tremendous benefit to him when family members were ill.

Although teleworking has many virtues, David Lyon related one woman's experience with work at home. Filework needed careful handling, she found, out-of-the ordinary demands on office staff for assistance. She also discovered that work at home often demands a second phone line, a cellular phone or a pager in order to remain accessible to the office. More because of a need for staff communications than for any loss of social contact, she found spending two days a week in the office the best arrangement

In summary, we must note that the work culture that supports this concept is new, and the pilot projects underway will give us a better understanding of how feasible teleworking is for all concerned. Management realizes that the time and place of work is not important, it is the quality that counts. As long as the arrangement is operationally feasible, the Department of Communications wants to give its employees the flexibility to manage their time and workload according to their personal preferences.



Action Committee Report (from page 2)

## 5. Maximising Women as a Resource at DOC

- 5.1 It is recommended that a part-time consultant be hired to launch and animate the Action Plan proposed here to ensure its implementation throughout the Department.
- 5.2 A national advisory committee on women's issues composed of women and men representing all levels, regions and sectors, is to present bi-annual reports to the Department's senior management committee on the implementation of the Action Plan
- 5.3 A conference focusing on women's issues has become an annual event at the Department. The participation of both men and women is encouraged.
- 5.4° In looking at all designated group members, all sectors and regions have developed their first employment equity plans for 1992-93. There are many initiatives directly related to women. Progress will be reported to the advisory committee in the spring of 1993.



Employees participate in workshop sessions

### Can You See a Difference?

peakers Guy Lussier and Ken Fisher brought a different perspective to the conference with their presentation on gender awareness and how it has shaped our relationships with each other and with surjety as a whole

Fisher traced the historical development of learned gender differences back to tribal societies and their division of responsibilities and roles. But the world is changing, he pointed out, and the needs of our future society will place fair greater value on feminine skills such as lateral communication and webs of inclusion.

Lussier presented models of the archetypal male and female roles created by our culture. Although these characteristics tended to be on the extreme end of the attitude/behaviour scale for both sexes, the intention was to highlight the differences between the "stereotypical" man and the "sterotypical" wann of modern society.

We are what we are, he said, because of many forces: biological, based on physical differences between men and women; sociological, based on models drawn from such things as television and role-playing in the schoolyard; psychological, as played upon through modern advertising media; and political, as built into many corporate organizations.

After the presentation, participants were asked to form small groups to discuss the gender issue. The observations and comments that resulted were wide-ranging and provocative. One group reported that, contrary to the model presented, today's women felt good about themselves and didn't need to change attitudes; it was men who needed to catch up with changes. Another group observed that despite a growing role in the workplace, women have remained vitally connecte with home and personal issues, whereas most men are simply work-oriented.

Many in the audience shared the view that the concerns under discussion were not simply women's issues. These concerns were really "people issues" affecting both men and women. Everyone would have to share the responsibility for helping to change attitudes, whether those attitudes belong to our children, our colleagues.



### Conference Wrap-up

Following presentations by Glenda Simms, Georgina Wyman and Suzanne Robinson Barbara Bloor moderated a spirited dicussion period.

In her closing remarks, Bloor declared the conference a great success and noted a change she saw in the audience: "I look around and see that the composition of the conference has changed. We have many men here with us today." Bloor surmised that the increase in male attendance was attributed to the fact that "women's issues

See you at the next conference!

#### Send your comments to:

Barbara Bloor Assistant Deputy Minister Corporate Management Communications Canada 300 Slater Street Ottawa, Ontario K1A 0C8

## **Employees Sound Off**

In the early part of the afternoon, participants took part in workshops to share their personal experiences and discuss how they overcame obstacles in their careers. Workshops were led by women and men having a broad range of experiences and representing a variety of groups and levels. Participants heard how single parents, employees with families and those with no children balance their professional and private lives. Participants exchanged ideas on ways to capitalize on opportunities and juggle competing and often conflicting priorities.

Some participants felt that employee performance appraisal should be used to identify needs and career aspirations. Feedback from supervisors is also needed throughout the performance period so that goals are clearly understood and progress and problems are recognized and discussed. Others asked for

better information on potential career opportunities. Because managers like to keep talented individuals working in their own organization, there is a potential for careers to be held back if opportunities for advancement or movement are not actively encouraged. It was concluded that employees have a responsibility to ask for what they want and the organization should provide opportunities in the form of promotions, secondments and lateral moves.

Many noted the need for networking to achieve positive results in their careers. Some employees attributed their success in making the leap from support to officer positions by being well prepared for job interviews. However, lack of advancement opportunities for administrative support staff was identified as a problem.

Participants agreed that having support and encouragement in both their professional and personal lives was crucial in helping them to reach career goals.

Discussion turned to the effects of long working hours on an employee's personal life. For many, success continues to be dependant on hard work and long hours. While overtime work causes obvious difficulties for people with families, single employees also related their problems with finding the right balance between professional and personal lives.

Participants felt that the Department's overtime expectations were unreasonable and that a shift in thinking is needed to change the imbalance between work and family-related activities. Many believe that refusing to work overtime will hurt their chances for promotions, therefore most simply work these hours knowing that denials have career-limiting consequences. Stress caused by this pressure has been linked to health, family, personal and career problems. We need to shift our thinking to co-operation and partnership in order to keep healthy and

Some part-time employees spoke of the financial and professional considerations in this type of work arrangement. Consideration for promotion can be hampered and salary and pension benefits are greatl reduced for those who do not work full-time.

#### Non-Traditional Occupations

One of the barriers to nontraditional occupations is an educational system which does not encourage women to enter science programs. Myths continue to be perpetuated in advertising as exemplified by the talking Barbie doll which claimed "Math is tough".

Women in non-traditional occupations often feel isolated within male-dominated environments. One woman noted that when saked, during her first interview with a private company, what a woman is doing in civil engineering, she simply answered 'engineering!"

Employees agreed that corporate culture takes a long time to change and that everyone must play a part in this evolution. The participants acknowledged their willingness to make some sacrifices to reach their career goals.

© Minister of Supply and Services Canada 199 Cat no. Co22-106/1993



## Voyez-vous la différence?

structure organisationnelle de nombreuses entreprises. enfin l'influence politique de la par les enfants ; l'influence psychologique de la publicité ; par exemple, qui sont imités

bjace plus importante dans le - ils doivent ecouter et sont les hommes qui doivent s'adapter à la réalité moderne changer leurs attitudes. Ce leur peau et n'ont pas besoin de s'en fait, se sentent bien dans femmes d'aujourd'hui, groupe a rapporte que les sujets ont provoque une vive groupes pour pousser plus loin la discussion. Les commentai-res recueillis sur de nombreux ticipants ont formé de petits

d'intérêt que pour le travail. mo u semmon seb rradulq personnelle, tandis que la monde du travail, demeurent partager davantage. Un autre

faire bien entendre. bale consiste en ce que les tent entre les sexes, la princiet celles des institutions pour nu'b instus and tisseigs's on

l'avancement, qu'il s'agisse de promotion ou non. créer des occasions propices à et que l'organisation devait faire part de leurs aspirations ponsabilité des employés de en a conclu qu'il était de la resemployes est parfois freine. On talentueux, l'avancement de ces cherchent à garder les employés né que parce que les directeurs cement. Il a aussi été mentioncontant des occasions d'avanqu'ils aimeraient être tenus au progrès et discutent des problèoplectits, rendent compte des superviseurs doivent aussi s'astions en termes de carrière. Les valoir les besoins et les aspira-

doivent donc faire en sorte de se bersonnelles plus à coeur. Elles Parmi les différences qui exisentants, celles de nos collègues évoluer les attitudes : celles des axé sur des enjeux « humains ». debat de femmes que d'un débat

## parlent res employés

part de la manière dont ils ployes sans enfant, qui faisaient ayant des iamilles et d'emour entendu des temoignages de ces ateliers. Les participants monter. Des hommes et des quelle ils ont reussi à les surleur carrière et la façon avec lails se sont butes au cours de concerne les obstacles auxquels divisés en ateliers afin de divisés en ateliers peru début de l'après-midi,

sources de conflits.

priorités qui sont souvent

cenant compte des diverses

les occasions qui sont offertes re discussion a aussi porte sur

A la prochaine conférence!

deduit de cette constatation que

pesaccoup d'hommes. » Elle a

avons encore reussi : en jetant

Elle nous a laissé sur cette note

dirigé une période de discussion

'si remarqué la présence de

tres enthousiaste : « Nous

Robinson, Barbara Bloor a données par Glenda Simms, Georgina Wyman et Suzanne

modèles, ceux de la télévision

rences physiques innées; l'in-

Linfluence biologique des diffe-

sultat de diverses influences :

mes, a-t-il explique, soit le re-

Nons sommes ce due nous som-

un fossé entre la perception des

comprendre à quel point il y a

squeues et des comportements

les stereotypes masculins et

M. Lussier a ensuite presente

d'égal à égal et la formation de

évolution, a-t-il souligné, et la société de l'avenir donnera plus

au partage des rôles et des res-

d un apprentissage qui remonte

les. " Mais le monde est en bonsabilités des societes triba-

hommes-femmes et sur la société en général.

leur effet sur les relations En effet, ils ont présenté leur vision de la sensibilisation aux différences entre les sexes et à

Lussier et Ken Fisher

Ont traite d'une autre
problematique lors du colloque.

et notre culture. Le tableau qu'il a brossé reflétait des atti-

Unence sociologique des

dans la société moderne

temmes sont en réalité des

commentaires à : SOV SSESSIPA

300, rue Slater Communications Canada Sous-ministre adjointe Barbara Bloor

nous voulons preserver notre cooperation et de partenariat si vons donc penser en termes de ou même de santé. Nous demes familiaux, professionnels stress qu'entraînent de telles donc forces d'accepter. Le à leur carrière. Ils se voient travail peut sérieusement nuire après les heures normales de

ges sociaux passablement on les possibilités d'avancement rattachées à ce type de travail, financières et professionnelles out parlé des considérations

TRADITIONNELLES OCCUPATIONS NON

Les femmes qui ont choisi des sont bien appuyés: à preuve, la poupée Barbie parlante qui dit: «C'est difficile, les mathématiaux sciences. De tels préjugés pas les femmes à s'intéresser que notre système n'encourage non traditionnelles demeure due présentent les occupations Une des principales barrières

res employes admettent qu'il a répondu, tout simplement : le domaine du genie civil. Elle temme pouvait bien faire dans a une candidate ce qu'une entreprise privée, on a demande interview pour une grande monde essentiellement masculin. Lors de sa première un suep seejosi juennos juejues metiers non traditionnels se

sucore pour atteindre certains faire des efforts plus grands ailleurs, ils se disent prets à un effort en ce sens. Par pourquoi chacun devrait faire d'une organisation. C'est certaines perceptions au sein est jong et difficile de changer

de leurs objectifs de carrière.

le fait de refuser de travailler famille. Plusieurs croient que l'équilibre entre le travail et la changer si l'on veut assurer et que les mentalités devaient pour dire que les demandes du MDC en matière de travail sup-

personnelle et la vie d'établir l'équilibre entre la vie

rent le fait qu'il soit difficile

les employés qui ont une fa-mille, et les célibataires déplo-

cependant des difficultés pour

vail supplementaire entraine

dant de longues heures. Le tra-

vailler avec acharnement pen-

plusieurs, le succès est directe-

gues heures menace la vie per-

que d'avoir à travailler de lon-

sion a ensuite porté sur le fait

vie privee, pour l'atteinte des

bni, tant au travail que dans la

res barricipants our fair part de

l'importance d'obtenir de l'ap-

sions d'avancement pour les employés de soutien demeure cependant problématique.

veille à faire. Le peu d'occa-

ration aux examens qu'ils ont ployé de soutien à celui de cadre intermédiaire à la bonne prépa-

-ma'b suster ub sassed inacos

de faire des compromis. Cer-

sli'up sist el el attribué le fait qu'ils

de la capacité de leur conjoint

pation aux réseaux en place et

réussite dépend de leur partici-

luation des employes pourrait devenir un bon outil pour faire

Certains ont indiqué que l'éva-

objectits de carrière. La discus-

ment lie à la capacité de tra-

sounelle des employés. Pour



echanger leurs anod saenjen นอ านอสทอนฮิอน อร

> non pas les sections. On employes peuvent s'inscrire, 1995. La participation au ment prevu pour le début de un an, et un troisième emplacenord ou a l'est de l'oronto dans emplacement permanent au d'envoi au projet, un deuxième qui a permis de donner le coup de travail : celui de Burlington,

personnelles et professionleur équilibre entre les activités mettra de maintenir un meilmaintenant que le projet peren résultaient. On reconnaît nel, ainsi que les coûts élevés d'embauche et de formation qui ranx de roulement du personpour but de réduire le très haut Burlington. Le projet avait pied par le bureau de Toronto à compte rendu du projet mis sur region de l'Ontario, a fourni un David Lyon, directeur de la

#### A L'EXTERIEUR POSTES DE TRAVAIL

montrer que les regles etablies vail et etre en mesure de desur chaque entente de téletradolvent conserver un dossier cette fin. Enfin, les ministères s engagent à n'utiliser qu'à ment requis que les employés Selon les règles établies par le Conseil du Trésor, les ministè-res doivent fournir l'équipe-res doivent fournir l'équipe-

des conventions collectives de la sécurité et des règlements au sujet des heures de travail, sulter les unités de négociation Les ministères devront con-

nant un préavis raisonnable. lune ou l'autre partie, moyenpourront etre revoquées par la demande du personnel et Les ententes seront négociées à aucune baisse de productivité. travail au bureau et n'entraîner ne pas coûter plus cher que le ture organisationnelle en place, toujours s'insérer dans la strucde l'entente, soumises à la di-rection. Le télètravail devra juge au merite et les conditions conditions. Chaque cas sera

Solutions modernes... (suite)

DU TRAVAIL EN ÉVOLUTION

sements de restauration rapide. ivite et de mieux s'alimenter à variable lui a permis, entre au-M. Rondeau croit que l'horaire prendre conge pour des raisons garderie, au lieu d'être forcés de crer cette somme a des frais de remarquer qu'il s'agit là d'une mois pour le transport, les re-pas et l'habillement. Il fait nomies sont d'environ 350 \$ par l'atelier. Il estime que ses ecoexpérience du télétravail lors de naire federal, a fait part de son

Pierre Rondeau, un fonction-

#### LEMOIGNAGES

voudraient pas que cela nuise à l'avancement de leur carrière. face à l'isolement, mais ils ne visibles. Ils sont prêts à faire chances d'avancement seront meilleures s'ils sont plus bjokes beuseur dne jents Par contre, bon nombre d'emmentation de la productivité. ploye se traduit par une augblit entre la direction et l'emelation de confiance qui s'étagerer son temps. La nouvelle productivité, permet de mieux al interruptions qui affectent la Unteraction sociale et des Le travail a domicile, loin de

d'une autre, de nos parents rice a s'occuper, d'une façon ou nos entants, puis encore 18 aupassons environ 17 ans a elever snoN 'snld ue snld ep esoduit's phique fait que le télétravail Canada. L'évolution démograront travailler n'importe où au elle, où les fonctionnaires pourment est presque venu, selon vision du télétravail. Le moporations Canada, a présente sa merce à Consommation et Cor-Brevets et des marques de com-Barbara Bova, directrice des

## LA DYNAMIQUE

bureau de Burlington et celui partageant leur temps entre le a temps plein, soit en travailleront à Burlington, soit samend que 29 personnes

Les participants

est possible de le faire. Berer leur temps selon leur goût bersonnel dans tous les cas où il

ses employes la possibilité de

roule. Le MDC veut donner à

comps-lieu dans lequel il se de-

qualité du travail qu'au cadre

Les gestionnaires accordent

epondre aux besoins de tous.

ner lusda's quel point il peut

projets-pilotes pour mieux eva-

Le teletravail est un nouveau

efficacement avec ses collègues.

mais plutôt pour communiquer

concept. Nous aurons besoin de

des progrès réalisés auprès du temps 1993, on rendra compte ploi pour 1992-1993. Bien des gues, les secteurs et les régions

pation des femmes et des laquelle on souhaite la participréoccupations des femmes, à conférence annuelle axée sur les 5.3 Le MDC organise une

seuvre du Plan d'action. la haute direction sur la mise en ports semestriels au Comité de secteurs doit présenter des rapcontes les régions et de tous les femmes de tous les niveaux, de tional, forme d'hommes et de -sn litatlusnos stimos nu Z.c.

ront évalués après une période d'essai initiale. du Ministère. Les résultats sedu plan proposé dans l'ensemble temps partiel soient retenus 5.1 Il est recommande que les

> RESSOURCES AU MDC DES FEMMES À TITRE DE 5. UTILISATION OPTIMALE

constituer des réseaux. d'excellentes occasions de dn sux temmes, ont tourni sadressaient tant aux hommes suivante, au Centre national des arts. Ces diners, qui diners: un en juin 1991 au Club Ministère a organise deux lemmes en radiotélévision, le Association canadienne des 4.3\* En collaboration avec

recherche et du spectre offrira des cours semblables à ses de travail. Le Secteur de la reagir aux problèmes en milieu d'accroître leurs capacités de de quatre jours en vue traditionnels ont suivi un cours semmes occupant des postes non 4.2" En avril 1992, quinze

#### (otius) notion b otimos np poddon



genx lonus bar semaine au buideale pour elle a été de passer temps. Finalement, la solution pour etre disponible en tout cellulaire ou un teléchasseur gue relephonique, un telephone qu'il lui fallait une seconde lile classement des dossiers. De de ses collègues de bureau pour de façon déraisonnable auprès du partois faire appel à de l'aide parle David Lyon. Une emsavantages, comme le révêle un cas particulier dont nous a Le teletravail n'a pas que des

lorsqu'un membre de la famille savere une bonne solution Enfin, le télétravail

Le partenariat ... (suite)

certes. Le secteur prive affiche tuation de la femme progresse tales. La sensibilisation a la siavant que nous puissions transgénérations devront se succéder rative dans le quartier Glebe

Le marché doit faire face à de aussi avance qu'on voudrait core que ce dernier ne soit pas

d'etre représentative de la la starlette mince est en train de disparaître car elle est loin ceux de la population féminine en général. En effet, l'image de leur personnel feminin et à besoins des femmes, à ceux de devenus plus sensibles aux tuent la majorité de leur auditoire, les annonceurs sont Parce que les femmes constiles femmes doivent devenir des Plutôt que de se laisser influen-cer par la publicité stéréotypée, grande des consommateurs. proportion de plus en plus femmes représentent une nouvelles contraintes, car les

buer de manière importante -tiquos op ainsaut ua rios uno adoptee partout, pour que chalaçon de faire mérite d'être participation de chacun. Cette vail d'équipe sur lequel repose la qualité totale revalorise la fonction de la qualité ». Le travoir les biens et services en finale, il faut désormais « conceon ne se contente plus du sceau de qualité lors de l'inspection veau appele la « qualite totale a gagné l'Amérique du Nord : majorité des femmes.

### DEMANDEZ ET VOUS RECEVREZ

mes gestionnaires dans les secteurs public et privé. gestionnaires sur l'organisa-

charge de conseiller les hauts

Jas nosnidoA sanasud

tion, le travail en équipe, la solution de problèmes et la formation. Elle est bien comme partenaire dans la firme Gilpin Robinson Inc., d'Ottawa, qui se

pour son travail avec les fem-

soit efficace, il dort être sain. . Pour qu'un partenariat qn boint de vue psychothèraconstitue un sain partenariat, Mae Robinson a explique ce qui

de penser, nos émotions et nos səp 'səməm-snou əp suons snou resulte de la perception que loppe à partir de nos expériende soi. Cette estime se deve-

comportement-de nos émotions et de nos responsabilité de nos pensées, Nous devons assumer l'entière voir à notre propre progression. développer l'estime de soi et de

possible de modifier notre es choix sont limités, il est -snou ap and auaguadap au

Le manque d'estime de soi est Demandez et vous recevrez. » veut. " Comme on dit souvent: attitude. « Chacun doit exercer son droit de demander ce qu'il memes. Dans une situation où

aussi parle d'une mèprise de mais agir. » M ". Tiga sism Energe car yous ne pourrez laetre parfait, le danger vous voulez. St vous croyez qu'il faut papiement pas ce que vous dent car vous n'obtiendrez prograndes deceptions vous atteniaire plaisir aux autres, de Important c'est de toujours and zesued snow is en c'est que vous avez démissionimpuissant face au système, « 21 vous croyez que vous êtes fiance que nous avons envers souvent le resultat d'une me-

l'employé d'en profiter. rendement et il revient à à chacun de donner son plein fait, l'entreprise doit permettre dne cuose y ses embjohes. En laquelle l'entreprise doit quelpius en pius répandue selon

" Nous devons cultiver des rapports interpersonnels qui En conclusion, Mme Robinson a

nourrissent nos attentes. » nir des appuis, tant dans la vie personnelle que professionnelle: insiste sur l'importance d'obte-

tion sociale qu'offre le le peu de possibilités d'interaccapables de se motiver malgré est ce qui importe, et qui sont pour qui la tâche à accomplir rage aux personnes autonomes, personnel, il convient davanbioyes de bureau. Sur le plan res, aux analystes et aux emprofessionnels, aux gestionnai-Dan Rainboth, de la Direction domaine de l'information, aux a ceux qui travaillent dans le POLITIQUES etre occasionnès. service au complet. nns de la responsabilité civile un no uotices aun incitate mes de couts d'assurance aux

otilletes-use un bureau-satellite

iaçons : a domicile, dans un

employés de divers ministères

centre regional qui regroupe les

teletravail peut se faire de trois

ses inconvenients. Selon lui, le

du télétravail, ses avantages et

a présenté les concepts de base

a conference, Michel Gigault

Lors d'un atellier tenu pendant

bureautique et du télétravail.

et futur de la technologie, des

mandations sur l'usage actuel

directrices et fait des recom-

recherches, établit des lignes

De concert avec le Conseil du Trésor, le MDC poursuit des

des gestionnaires d'entreprise.

la technologie et à l'esprit avise

qu'au cours des cinq dernières

70, il n'est devenu une realite

sesonns sel sinde depuis les années

bureau et le domicile. Même si

lien de communications entre le

transport des personnes par un

une réalité. En adoptant le télétravail, on remplace le

un projet-pilote du MDC, le

teletravail est plus que jamais

devenue une realite. Grace a

sieme vague d'Alvin Toffler est

bureautique, la « maison electronique » de La troi-

technologie de l'avenir.

vec l'avancement de la

remplacement du bureau

res employes discutent en ateliers sur la

Later VERFORD & O.

OFFICE THE LOAD

années, grâce à l'avancement de

telecommunications, de la

LE TELETRAVAIL

ment a domicile a certaines personnel de travailler a l'exte-Tresor. Le projet permettra au le du projet-pilote de trois ans tatif sur le télétravail. Il a parues' breside un groupe consulgenerale des ressources humai-

Four l'employeur, des problé-

mes de tranquillité à cause de

estent au bureau, des problè-

maison, une surcharge de tra-

chauffage et d'électricité à la

peur compter l'isolement, une

des besoins spéciaux de fonc-tionner plus facilement. Enfin

merrie à une personne ayant

de l'école. De plus, il peut per-

orsque les enfants reviennent

peut permettre de réaliser des

permet d'être à la maison

repas, du transport et de

economies au chapitre des

augmenter la productivite

30 p. 100 du temps, le

npeut approad lannon

teletravail peut contribuer à

peut, dans un bureau tradi-

Comme Interaction sociale

planifier son travail en suivant

se deplacer entre leur domicile et leur travail. Il permet de

ple, les gens peuvent passer jusqu'à trois heures par jour à

nous comme Toronto par exem-

ments. Dans des agglomera-

que complètement les déplace-

travail, c'est qu'il élimine pres-

Le principal avantage du télé-

son propre rythme de vie.

habillement. Le teletravail

augmentation des couts de

Parmi les inconvênients, on

garder son emploi. un employe qui demenage peut

la famille et des voisins, etc.

van pour les employes qui



## Le partenariat, pour un milieu de travail plus sain

Bienvenue au conseil

S'il est un pays au monde où le développement dépend du partenariat, c'est bien le Canada. "

TY LEMME D'AFFAIRES

Vive-presidente principale de la Gestion inferrationale (ceregina Base Limitee, M. Georgina Base Limitee, M. Georgina Gestion des resources humaites à l'échelle internationale; Elle s'est l'instructionale; Elle s'est all'artier d'Approximantion publique en occupant d'interprésidant de dispinationale; l'interprésidant de l'approximanporte d'approximant avaitable Mar Marian a sydique comment elle president de l'approximant Ne Marian a sydique comment elle president de l'approximant Ne Marian a sydique com-

des fommes dans les domaines des les domaines des les domaines de l'écolomie. De l'écolomie de l'écolomie de l'écolomie de l'écolomie de l'écolomie de l'Année de la consande au féraines n'éconsande au féraines n'écoloque pour sensibiliser le de l'Année de la colomistre des de l'Année de la colomistre des de l'Année de la colomistre des des l'Année de la colomistre des des l'Année de la colomistre des de l'Année de la colomistre des des manées de l'Année de la colomistre de l'Année de l'Année de l'Année de la colomistre de l'Année de l'

. .

Allocution de Doris Anderson (suite)

The mone deliver the most celler of the mone amount feminate of the mone amount of the mone of the mo

devenus une espèce en voie de disparlioni Comme, je me précouppe beautoni de l'extinction course des espèces, j'ai volui une crassegner. Jest fait le tour des députés, des sonsentes, des mantes, des consentes, des mantes, des mantes, des nois manteres per l'extinct de la commande de la peut en voir de de disparition'. Me Simme a peur voir de la peut de l'appear de la peut de l

Source qui les émisses qui societé deut aux échelons eupérieurs des minieux d'alfaires sont des minieux d'alfaires sont autre des minieux d'alfaires sont l'august des minieux d'alfaires sont l'august des pourses échelos qui sont pais de l'alte controlle 1,00m au mont de ce lons sports, en mont peuvent s'aléentifier à éceiles à qui pratiquent le les pourses des lettre des particulaires de celles d'alfaires de l'august de l'august d'august de l'august de l'aug

d'administration. »

My Summa a connect outsigned upon determine a connection of the road deverates of the road of the road

mais ce sera en fait une gestion infrestueuse d'on ne peut découler aucune creativité. " Le Pour vraiment faire evoluer les choses, nous devrons former une masse critique de citoyens

En fin de compte, le partenariat que nous devons instituer doit étre un outil de changement, de developpement economique, politique et social

Consell card mine presidents du consultes the situation de la former per le Premier card ministre. Me Clossel est former est activation et la former est neutralisation et la former est neutralisation nationale des formes est monorité consein au our monorité monorité au consultant de la forme est de la forme est de la monorité consultant de la forme de la forme de la forme de la consultation de la forme par la conference de la forme propertie de la forme de l

Dans ses remarques préliminaires, M<sup>es</sup> Simms a parlé de son premier poste d'enseignante au Canada, en 1966, dans un village autochtone du nord de



'uosuigoy auunzng 18

sumis ppuale

Georgina Wyman,

Malberts, on gamest recover on my aveal to unre personne de rece marenie for on lui demanda si cetta finding marenie de consecue of Cette question m's beaucoup marquée, et elle demeure le fondement de toute ma re fondement de toute ma re fondement de toute ma re soriété emandieme.

M. Simm, dut reldited before the designation of a societe candienne et se traduire par more, Le Canada ne sera plus ereces. Le Canada ne sera plus ereces, a sera de managa en la contra de la contra del contra de la cont

aces piruche: data aces processors of the control o

dépasser et prendre des risques A niveau égal, elles doivent se des normes plus élevées. Les femmes doivent satisfaire à tes pour l'un et l'autre sexe. Doris Anderson (suite) ab nortusollh

larges d'esprit et qu'ils ne font du sort, de tels préjugés sont comme des subalternes. Ironie de plus, elles sont considerees encore, elles n'ont pas droit à la tout en restant féminines. Et

. Une des barrières les plus soune day teur ressemble; un motions, ils pensent à une perlorsque vient le temps des propas de discrimination. Mais

leser les hommes et les femmes années à venir afin de ne pas plus de flexibilité dans les travail devra faire preuve de supplementaire. Le milieu du preter plus d'attention aux Les entreprises devraient pius d'hommes qui veulent condes femmes et pour de plus en vent prevues a la fin de la Jourtrainte supplémentaire pour les Le temps présente une cond'attaires et des clubs privés. par la voie courante des diners est l'accès à la prise de décision

эр этиэшЭпе в зэщшэг d'entreprises créées par des recemment que le nombre de développement revelait entreprise. La Banque federale mettent sur pied leur propre quittent la fonction publique et d'expérience, les femmes Après avoir acquis un bagage cité mais plutôt de démission. nisme. If ne s'agit pas d'incapares presentes dans leur organe peuvent franchir les barrièsacrifier pour y arriver ou elles elles ne sont pas prêtes a tout uir aux échelons supérieurs; drielles ne pourront pas parvelage! Les femmes s'aperçoivent leurs employées. Quel gaspilsavent retenir certaines de et les groupes de gestion ne entreprises, les gouvernements Selon Mass Anderson, « les

cun due de 50 p. 100.

creees par des hommes n'a

que le nombre d'entreprises

172 p. 100 en 15 ans, tandis



conférencière Doris

elles, la tâche est beaucoup plus

hommes. Autrement dit, pour

ni seutent avec la

reonard Eichel

to brown band et

·uos.iəpuV

## comité Mouveau

la societe en general. à plus grande échelle, ceux de

dre les problèmes au travail et,

tudes. Nous devons établir un

problèmes humains. Nous de-

vailler ensemble pour recons-

bas terminée, et que les homrement que la révolution n'est

mes et les femmes doivent tra-

Il apparait de plus en plus clai-

bansanda The Unfinished

vailler plus d'heures certains

qu'ils aient la possibilité de tra-

dne jes barents passent plus de vraient être plus flexibles afin

en continuant de s'attaquer aux tituer le milieu de travail tout

(g aBod anns)

Barbara Bloor, sous-ministre adjointe de la Gestion intécommunications, et par Paul Racine, sous-ministre adjoint de la Politique des présidé conjointement par temmes du Ministère. Il est communication pour toutes les 1992, se veut un réseau de mis sur pied en décembre es duestions féminines, Le Comité consultatif sur

Paul Racine 1891-066 Barbara Bloor cabinet du ministre des Comcanadien de conservation et du Centre de recherches sur les communications, de l'Institut nous gonvernementales, du Rence des télécommunicareprésentants provenant de de chaque region, en plus de seursur qe cusdne secrem er retrouve au moins un reprégree. Parmi ses membres, on

VICOIB CYT SUZANNE GENZIS (909) Marthe Saulnier Carrie Brooks-Joiner (416) 8/84-486 (503) 7867-887 Sylvie Peltier Иісоіа Fівіспет 8249-999 283-8480 (119) LOTTAINE Lativière Gaston Blais Anne Séguin 9/01-866 Helene Plante Anne Mane Giannetti ronise rappa Christiane Chasle negy Logan 12/2-866 //9b-066 Gisèle Beauvais Brigitte Boucher 9//9-066 Manilyn Matte Sean Berigan 5868-066 Erica Claus Elizabeth Gilhooly Elisabeth Châtillon

Suzanne Carpentier

Francine Gallo

8486-066

garde aux entants. que pour tournir des soins de de contrer le ileau de la drogue construire des prisons et tenter

fait, il en coute davantage pour

violence monte en flèche. En

Europe, et le prix de cette

jence 10 tois plus eleve que

emotits on de sante, » frant de multiples problèmes

L'Amerique a un taux de vio-

le decrocheur, mai forme, souf-

faudra, 30 ans plus tard, payer

pour l'enfant pauvre, mal nourri,

nationale sensée, humaine et intelligente. À défaut de quoi, il

nos enfants dès leur tout jeune

Mous devons nous occuper de

age. Voilà une strategie

question de rentabilité. »

population. C'est la toute la

une réelle importance à leur

mieux sont ceux qui accordent

ches. Il est cependant prouve

avec la mondialisation des mar-

Canada se doit de devenir plus

On entend souvent dire que le

sinon, elles pourraient y perdre

doivent faire en sorte d'accou-

te payes : certaines d'entre elles

cient pas de conges de materni-

ries necessaire et important. » Toutes les femmes ne bénéfi-

me un rôle tout à fait naturel,

Lyons punissons en fait les femponsabilité repose sur la mere.

personnelle dont l'entière resconsiderons le fait d'avoir des snow . . . abutambut b aoruos

L'attitude nord-américaine

tionne vraiment! Le mot cle, ont su écouter leurs clients et

mb səsildələnə səp əldməxə ua

in Search of Excellence, donnait

dr, nu mode de gestion base sur

syndicats. Et tout laisse croire

Mlemagne, par exemple. Dans bien des pays d'Europe, il y a de

Le style de gestion de l'Amérique

bins en plus de concertation

concurrence, bat de l'aile par basée sur la confrontation et la

du Nord, avec son approche

La . bible » du monde des

surre le patronat et les

no noque un dapon ou

c'est le travail d'équipe.

jours. Les heures de travail deobligatoire de 9 à 5 tous les raisons de maintenir l'horaire ulaire, nous n'avons plus de telecopieur et du telephone cella venue de l'ordinateur, du enfants en cas de maladie. Avec couges bont s'occuper de leurs de travail moins longues et à des courses barentaux, a des journées miers doivent avoir droit à des esdaeis n'en ont pas, Les preployes ont des enfants et attacher a savoir quels emsnou suovab suon ¿sammas sai ger. Plutot que de faire une Le milieu de travail doit chanpage 4

'suousanh

sap Jasod Jnaj Jnod

xnp juəssənpp,s

standioitand sad

conferenciers invites

Du côte des bureaux

un autre bureau pour une d'une région ou d'un bureau l'èchange de tâches pourraient partage, la rotation de postes et (ənns) xnpuonaa.

leur maison. collègues ou encore échanger raient être accueillis chez des problèmes. Les employés pourd'être sensibilisés à d'autres les connaissances, mais aussi seulement d'acquérir de nouvelnon ,nine aérerminée afin, non régional pourraient être mutés à d'intérêt élevé. Les employés contribuer a garder le niveau

agreable. teur travail ou de le rendre plus des suggestions afin de faciliter Les employés sont invités à faire vall grace a une note d'humour. créer un meilleur climat de tracourager les initiatives visant à La direction devrait aussi en-

sions d'assortir les táches des tion et fournir davantage d'occacreer plus de postes de transinational, la direction devrait Conformement au Plan d'action

OUR UA DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET OCCUSIONS DE CYBRIERE

invités à se prévaloir d'occasions etablis pour les nouveaux emseaux d'entraide devraient être tion en gestion, les programmes de perfectionnement. Des rétionnement, les cours de formavraient circuler plus librement, c.-à-d. les affectations de perfecles occasions de formation de-L'information et les conseils sur

urous q embloyes, les employes participation aux diverses reulites. En plus d'alterner leur aux divers roles et responsabiafin de sensibiliser les employés generales devrait être élargie La participation aux réunions formelles et informelles. de rencontres et d'échanges,

connaissances. re d'acquerir plus de d'un employe et de lui permetmoyen d'ajouter à l'expérience te devrait être perçu comme un Pour sa part, le travail en comidre la parole devant un groupe. constituer une occasion de prenreunions d'employés devraient nions de la haute direction. Les devraient participer aux reu-

RESPONSABILITES FAMILIALES CONCILIER TRAVAIL ET

bont permettre le perfectiontrent plus ouverts a de noution. Les gestionnaires se monfaut souvent parfaire sa forma-Pour obtenir une promotion, il

heures de travail. pour la formation pendant les devrait prevoir plus de temps nement de leurs employes. On Veaux arrangements de travail

maitrise du stress et des ser-vices de consultation. vraient traiter notamment de la thèque. Les documents devraient être déposées à la biblionibles au bureau régional de Les sources d'information dispo-

'accord des gestionnaires. devraient etre prevues avec d'exercices sur place ; à défaut de quoi, des heures flexibles L'idéal serait d'avoir une salle de l'exercice et en revenir. pour aller au gymnase, y faire cice, ce qui donne peu de temps seul moment consacré à l'exerdéjeuner est bien souvent le temps disponible, l'heure du dant, étant donné le peu de est nécessaire pour assurer l'ef-ficacité d'un employé. Cepen-Un style de vie équilibré et sain

DE TRAVAIL CULTURELLES EN MILIEU DIFFERENCES ETHNIQUES ET

discuter entre employes, de en equipes permettraient de rait. Des ateliers sur le travail es' Jent confiance augmenteparler les deux langues officiel-S'ils avaient plus d'occasions de ou a l'administration centrale. reunions avec d'autres régions orsqu'ils participent à des sentent aussi mal à l'aise termes d'avancement. Ils se cais se sentent desavantages en dont la langue maternelle est origines variees, les employes main-d'oeuvre présente des Britannique et du Yukon, où la Dans la région de la Colombie-

par l'expression « personnel adployés. On devrait le remplacer realise par ce groupe d'emtien » tend à diminuer le travail Le terme « personnel de souses criturelles on sexuelles.

taçon constructive, des différen-

de i an prochain. ticiper à la conférence régionale d nommes seront invites a parentre hommes et femmes, plus nue bins Erande sensibilisation une meilleure communication et En dernier lieu, afin de susciter

Mac Anderson s'est distinguée représentent que 3 p. 100 des effectifs. Ces chiffres sont très . Ile-du-Prince-Edouard, Chancelière à l'Université de an sammes on les femmes ne sur la situation de la femme. ents cependant aux echelons et du comité d'action national suld quosused and sorg du Conseil consultatif canadien des cadres intermédiaires. Les Anderson, presidente d'office de 40 p. 100 des femmes sont l'allocution de Doris secrétariat. De nos jours, près daient avec impatience es sections du personnel ou de es barticipants atten-Allocution de Doris Anderson

actuelle serait susceptible de en Europe. Ainsi, la tendance représentation proportionnelle, comme celle qui est en vigueur d'une loi qui assurerait la en faveur de l'établissement eloquents. Du point de vue politique, Doris Anderson serait

mes cadres sont marrès et ont avant le marrage ou les enfants, semuest la moitie des femmes sables, et partant, mieux prepaerant plus stables, plus responmaries sont consideres comme tion. Par contre, les hommes nuer leurs chances de promofrage and 08 aniom us riova'b plus, les femmes attendent pas à ce que tout leur tombe cuit dans le bec. De plus en quoi s'en tenir et ne s'attendent mais « réalistes, elles savent à administration des affaires des titulaires de Maitrise en entendent progresser. Les femmes représentent 25 p. 100 nent leur carrière au sérieux et res femmes canadiennes pren-

əp əun 1sə uə masculins. La seule différence dne celle de leurs collègues probleme complexe et de masculin que teminin, tout aussi capables de motiver les fluencer leur entourage, tant hommes et les femmes quant à Ceiling présente une étude ex-haustive sur 76 femmes cadres supérieurs. Aucune différence n'a nu être établie entre les Le livre Breaking the Glass

ULL RALLIGER LACE SHARING THE TOAD

naires étaient reléguées dans

24 p. 100 des femmes gestion-

peanconb a accomplir. En 1976,

the femmes out fait un bon bout

part de nombreuses experiences

meme de notre société et a fait

te avec conviction de problèmes

société en général. Elle a discu-

le milieu du travail que dans la

responsabilités, qui laisse présager de l'avenir, tant dans

la conference, Pour allèger la charge — le partage égal des

Elle dit approuver le thème de

de son travail dans ce dossier.

te le Ministère pour la qualite

Dorrs Anderson a d'abord felici-

ment féministe des 20 dernières années, intitulé The Unfinished Revolution.

a écrit trois romans ainsi qu'un

que dans le Toronto Star. Au nombre de ses réalisations, elle

signe maintenant une chroni-

teur en chef de Chatelaine, elle

des femmes. Autrefois rédac-

compte rendu sur le mouve-

nasin of instant in site tissu

Selon Mme Anderson, même si

conserence du Yukon et de la Colombie-Britannique. cinger Stones presente un rapport sur la

#### (stins) norton'b Rapport du comité

place des recommandations ler chargé de voir à la mise en retenu les services d'un conseilplan d'action du comité et a haute direction a approuve le solutions de partenariat. La eté forme afin de trouver des tes les sections du Ministère a un comité représentatif de touconférence de l'année dernière, mandations formulées lors de la

### T' COMMUNICATIONS INTERNES

#### dne des actions ont été mises en Nota : L'astèrisque (\*) indique

depuis juillet 1992. On projette telephonique du Ministère vices du Ministère. Ce guide de produire un Guide des serrale de la gestion du materiel demande a la Direction genesion de l'information, on a I.I. Afin d'ameliorer la diffu-

ment un nouveau programme ces humaines élabore présente-1.2 La Direction des ressourelectronique.

répertoire accessible par voie

présentement de rendre ce

contra de formation des gestionsavoir-faire dans les relations 1.3" Le Ministère doit multiteur, prévu pour l'automne de

des superviseurs, tous deux cadres intermédiaires et le volet de sensibilisation aux naires devraient comporter un interpersonnelles. Tous les

diversifiée et l'équité en matière obligatoires, comprennent un module sur les communications, la gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée et l'équité en matière cours renouvelé à l'intention Le nouveau cours destine aux sur le sexe en milieu de travail. nès de la discrimination fondée mes et aux aspects insoupçonquestions intéressant les fem-

devraient tenir des réunions régulières à l'intention du per-1.4\* Tous les gestionnaires

7. 98e 7

POUR AITEGER LA CHARGE

16216216

etude comparative des condi-

sanbiniod sap adnoin at "4.2

etre autorisées qu'en cas d'ex-

heures prolongees ne dorvent

charge de travail sortant de

nateurs portatifs pretes par le

utilisent un modem et des ordi-

in disposition des employes qui

et d'autres services analogues à

flexible comme tel), on pourrait

travail (autres que l'horaire

plissement des conditions de

Sous-ministre adjoint et des

etre portée à l'attention du

fait l'objet d'un refus devrait

2.1 Il faut favoriser l'horaire

RESSOURCES HUMAINES

de soutien ou des cadres

gees a parrainer deux employes

tions devraient être encoura-

vision tenu à Toronto. Ainsi, chaque année, toutes les sec-

dienne des femmes en radiotèle-

naugural de l'Association cana-

tion de trois femmes occupant

la prochaine generation », lance par le sous-ministre des Politi-

Ргодгаттее de раттападе de

I.5" Le Ministère a établi le

qe broplemes communs et

vrait aussi inciter les em-

directeurs generaux. On de-

des employés de soutien aux

cunions des directeurs et des

On devrait inviter à tour de rôle

hierarchie des communications.

de soutien, lesquels constituent

sounel, y compris les employés

ployés de soutien à tenir leurs

apporter des solutions.

ques de communications.

2. GESTION DES

flexible, et chaque demande qui

pour leur considération.

taire doit etre approuve a

(DCIR) mene presentement une

integration des femmes à arrangements qui facilitent tions de travail dans divers

ment sur les possibilités et les pays, en insistant particulière-

oour obligations familiales. congé de paternité et le congé tion publique, par exemple le ges sociaux offerts dans la foncemployes des nombreux avanta-2.11 On devrait informer les

en tont, les procédés de de travail portant sur la tériels d'entreprendre une Direction des examens minisal a rebnamet demander à la

rémunération, etc. taire, le nombre d'employés qui question du travail supplémenetude exhaustive des habitudes

et d'examen du rendement. dans leur rapport d'évaluation ployes a faire connaitre leurs devrait inviter tous les embre, comme l'indique le rapport Au-delà des apparences. On res et supérieurs, quittent le ment aux échelons intermédiaimaines. Les femmes, notam--un sesources huest essentielle à une utilisation 2.6 La planification de la relève

déposera ses conclusions et ses men du rendement; ce comite processus d'évaluation et d'exapied un comité charge d'étudier 2.78 Le Ministère a mis sur

sornies dans les formulaires employe, à partir des données tions professionnelles de chaque nion semestrielle avec les directeurs généraux à tenir une reu-2.8 On devrait inviter les direc-

2.9\* La Direction des ressources

confidentiels gratuits ayant a tous les employes des services Corporate Health Services, offre tions. Une entreprise privee, s mis fin a ce type de subvenvices s'averaient dispendieux et apandonné puisque de tels serjointe à Ottawa. Ce projet a été par Transports Canada et tente autres ministères, est preside Comité directeur des garderies. ter le Ministère au sein du

cons les employes pour faire me prochure a eté remise à personnes agees. En juin 1992, trait a la garde d'enfants et de

tif afin d'encourager les gramme de parramage corporacye et qu sbectre a crée un pro-2.10° Le Secteur de la recher-

ingenierie des communications. etudes universitaires en représentés à poursuivre des membres de groupes sous

'uoupp, p anuoo np uoddna np annonce les resultats Elisabeth Chatillon

(1. aBod anns)

questionnaire, analysera l'infor-mation reçue et évaluera l'efficacité du programme.

quuese optenues au moyen du ministériels rassemblera les

ployés. Le Groupe des examens

juillet 1992 pour tous les em-

de fin d'emploi a été établi en

LEMMES DANS LES POSTES NON 4. OBSTACLES A L'EMPLOI DES

nonnaires des renseignements

ces humaines, fournira aux ges-

place à la Direction des ressour-

dintermation sur la termation d

bont les employes interesses.

sitectations interministeries

3.4 Le Ministère favorisera les

Un cours sur la façon d'aborder les évaluations du rendement

tion stratégique de carrière).

d'affirmation de soi, planifica-

professionnel (p.ex., rédaction de curriculum vitae, cours

des cours de perfectionnement

3.3 La Direction des ressources

teurs de la technologie et de la

res de formation afin d'accroître

devrait améliorer les possibili-

les employés en 1992-1993. On

formation devraient constituer

ep suy sep e quemellenune

sinsi, de se perfectionner.

mer de nouvelles taches et

-usse'b nne, amois, ann d'assu-

qomaine des politiques ou de

el snab (,x9.q) enretladus

(administration) à plein temps

vailler de concert avec un agent

équipe de soutien pourrait tra-

teur de la politique des commu-

Comité de perfectionnement des

3.1 A partir de l'expérience du

BYRRIERES PERSONNELLES

neure du jour et de la nuit.

ProPsych Inc., pour fournir un

ecommandation, on a engage

ses. Pour donner suite à cette

mesures correctives soient pri-

sexiste et toute autre forme de

femmes à signaler à l'autorité

2.12\* On devrait encourager les

gisculmination pour que des

3. STEREOTYPES ET

nications, un membre d'une

-sesonices humaines du Sec-

3.2\* Les trois jours accordes

es compétences dans les sec-

humaines offre presentement

(SIF), nouvellement mis en

LHYDILIONNETS

est aussi offert.

voir l'idée du partenariat et de La conférence visait à promou-

j'ai à partager avec mon épouse la responsabilité d'une maisonnée et d'un enfant. » " Comme plusieurs d'entre vous, conférence de femmes : faire dans l'organisation d'une qeut ce dn'un homme peut bien rétorque à ceux qui se deman-Leonard Eichel, pour sa part,

dre leur propre équilibre. » cherchent avant tout a atteininfluence positive de ceux qui provient sans aucun doute de donné un aperçu de la situation en ces mots : « L' intérêt accru nière conférence, pour atteindre 220 personnes. Donna Ward a double, par rapport à la der-Le nombre de participants a

tion des relations internatio-nales. Cette fois-ci, le thème principal était le partenariat. Leonard Eichel, de la Direc-

des telecommunications, et Ward, de l'Agence canadienne conference presidee par Donna 8 octobre 1992, d'une deuxième mandations touchait la tenue, le appropriées. L'une des recomformuler des recommandations d'action a été mis sur pied pour Etant donné le franc succès de des sujets qui les concernent valoir leurs points de vue sur exprimer leurs opinions et faire Hommes et femmes ont pu y ministère des Communications. conférence sur les femmes du en janvier 1991 la première ministre adjointe à la Gestion intégrée, lançait

arbara Bloor, sous-

Georgina Wyman et Suzanne insi que Glenda Simms, titre de conférencière principale, Doris Anderson, qui a agn a Des conférenciers de qualité LIBVETL existent dans notre milieu de s'attaquer aux inégalités qui Ministère « commence à Deux-ci exigeaient que le

l'atteinte de l'équilibre.

fondamental que constitue

permis de faire ressortir de

les régions, la confèrence a

nombreuses facettes du problème

de tous les niveaux et de toutes

ouvertement entre eux. Grace

deuxième conference, hommes

au large eventail de participants,

conférence de l'année dernière nombreux participants lors de la demandes exprimées par de commence à donner suite aux ministère des Communications a l'avenir. Il constate que le sout sans doute les solutions de la responsabilité partagée, qui

formule des recommandations. pants groupes en ateliers ont Après le déjeuner, les partici-

femmes du conseil du Pacifique finalement, le Réseau des le rôle de l'ombudsman et grammes offerts aux employes, de l'information sur les profonction publique et du MDC, el eb nies us semmel sel dernière, des statistiques sur la conférence de l'année certain nombre de sujets, dont La conference portait sur un

cinq hommes. qui provenaient de cinq bu-1992. Parmi les 59 participants qui a eu lieu le 30 septembre avait organise cette conférence Culture et les Communications, teur general regional pour la Yukon, Linda Johnson, direc-Colombie-Britannique et du qui a reuni les femmes de la gestion, Ginges a de la la de la sa dresse le bilan de la sa dregona andipremière conférence régionale gestion, Ginger Stones, e directeur des Services de

particulièrement ceux qui sont liés au soutien administratif. interessants et plus valorisants, snid səisod səi snoi əlpuəl La direction devrait chercher a

VO LIF DES VAS

GARDER LE FEU SACRE

comme le travail à temps

Certaines solutions de travail

de programmes-pilotes. mises en oeuvre ou feront l'objet recommandations seront dela à pareille date, plusieurs de ces qui suivent. L'année prochaine examinera les recommandations L'équipe de gestion regionale

part concernaient aussi bien les saient que les femmes, la plu-

franchement

Le partenariat

Doris Anderson Allocution de

Les employés parlent

## Du côté des bureaux régionaux

différence? Voyez-vous la de remplacement du bureau traditionnel pied de cette série de

devouement dans la mise sur Anne Marie Giannetti pour Chatillon, présidente du comité d'action. Elle a d'abord tenu à remercier Barbara Bloor et commence par dire Elisabeth personnes en général », a siers touchant les femmes et les progrès accompli dans les dosaujourd'hui pour parler du « Nous sommes reunis

SOLUTIONS DE PARTENARIAT

Rapport du comité Du côté des bureaux des femmes au MDC

des Communications Deuxième conférence des femmes au ministère

Communications

Canada Canada POUR ALLEGER LA CHARGE 8661 HIVER